Gemeente Emmen
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Emmen.
Nr. 88089
24 september 2015

Reïntegratieverordening gemeente Emmen 2015

De Reïntegratieverordening beschrijft hoe wij mensen met een uitkering helpen naar participatie en werk. Deze verordening hebben we veranderd vanwege de Participatiewet. Zo staan er enkele nieuwe reïntegratievoorzieningen in. Deze gelden vooral voor arbeidsbeperkte mensen.
Reïntegratieverordening gemeente Emmen 2015
De raad van de gemeente Emmen;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 19 mei 2015, nummer: 15/458;
gelet op het bepaalde in artikel 147, eerste lid van de gemeentewet; de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, artikel 8a tweede lid en artikel 10b vierde lid van de Participatiewet; de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers; de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen werknemers en het meerjarenbeleidskader Participatiebeleid gemeente Emmen 'Werk en Wederkerigheid',
gelet op de EG-verordening Algemene groepsvrijstellingsverordening (nr.800/2008) en de EG-verordening de minimissteun (nr. 69/2001, Pb EG 2001, L 10/30),
overwegende dat:
inwoners van de gemeente Emmen onder de voorwaarden zoals in deze verordening zijn neergelegd, in aanmerking komen voor voorzieningen gericht op de arbeidsinschakeling en/of voor ondersteuning bij de arbeidsinschakeling,
b e s l u i t :
1. de Re-integratieverordening gemeente Emmen 2015 per 1 juli 2015 vast te stellen;
2. de Re-integratieverordening gemeente Emmen 2012 per 1 juli 2015 in te trekken.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze verordening wordt verstaan onder:
a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de wet;
b. voorziening(en): het geheel van re-integratie-instrumenten dat het college kan aanbieden ter bevordering van de arbeidsinschakeling, waaronder mede verstaan sociale activering;
c. de wet: de Participatiewet;
d. Ioaw: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
e. Ioaz: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
f. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Emmen;
g. de raad: de gemeenteraad van de gemeente Emmen;
h. Awb: de Algemene wet bestuursrecht;
i. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
j. Wiw: Wet inschakeling werkzoekenden;
k. ID-besluit: Besluit In- en Doorstroombanen; en
l. TDC: Training- en Diagnosecentrum.

Artikel 2 Opdracht college

1. Het college kan de persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling aanbieden en, voor zover het college dat noodzakelijk acht, een voorziening gericht op die arbeidsinschakeling.
2. Indien geen nadere afspraken zijn gemaakt met het UWV, biedt het college geen ondersteuning of voorzieningen aan, aan personen die een uitkering ontvangen van het UWV.
3. Het college draagt zorg voor een evenwichtige inzet van voorzieningen over de doelgroep. Het uitgangspunt hierbij blijft maatwerk.
4. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de ondersteuning of voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
5. Behalve het aanbieden van een diagnosetraject, wordt een voorziening niet eerder aangeboden dan nadat is vastgesteld dat de belanghebbende in redelijkheid niet in staat wordt geacht om zelfstandig algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen.
6. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.
7. Bij het aanbieden van voorzieningen, wordt op zodanige wijze rekening gehouden met mantelzorgtaken en zorgtaken voor kinderen tot 12 jaar, dat deze mantelzorgtaken en opvang voor deze

kinderen geen beletsel vormen voor deelname aan een voorziening of een daaraan voorafgaand traject.

Artikel 3 Meerjarenbeleidskader
Als basis voor deze verordening dient een door de raad vastgesteld beleidskader.

Artikel 4 Subsidieverlening
De subsidieverlening op grond van deze verordening, vindt met inachtneming van afdeling 4.2.3 van de Awb en de Algemene subsidieverordening van de gemeente Emmen plaats.

Hoofdstuk 2 Rechten en verplichtingen

Artikel 5 Aanspraak op ondersteuning
1. De persoon uit de doelgroep kan aanspraak maken op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling, dan wel op een voorziening zoals is vastgesteld in deze verordening.
2. Het college geeft bij besluit gemotiveerd aan voor welke voorzieningen de persoon al dan niet in aanmerking komt.

Artikel 6 Onderzoek
1. Het college kan een onderzoek laten doen naar de mogelijkheden van de persoon om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden, dan wel naar de geschiktheid om gebruik te maken van een voorziening.
2. Onder een onderzoek als bedoeld in het eerste lid, wordt mede verstaan het deelnemen aan een diagnosetraject.
3. De persoon uit de doelgroep die een Participatiewet-, Ioaw-, of Ioaz-uitkering aanvraagt of ontvangt, is verplicht om deel te nemen aan het traject als bedoeld in het tweede lid.
4. Het college beslist over de verplichting tot deelname aan het traject als bedoeld in het tweede lid, voor personen die al eerder hebben deelgenomen het traject. Deze verplichting kan ook inhouden het deelnemen aan een deel van het traject.

Artikel 7 Verplichtingen
1. De persoon aan wie het college een voorziening aanbiedt, is verplicht deze te accepteren tenzij er dringende redenen zijn waarom geen gebruik kan worden gemaakt van de aangeboden voorziening.
2. De belanghebbende is verplicht mee te werken aan een onderzoek als bedoeld in artikel 6.
3. Onverminderd de verplichtingen die gelden op grond van de wet, of van andere wetten, gelden voor de belanghebbende de volgende verplichtingen:
   a. het op verzoek van het college, dan wel het uit eigen beweging, verstrekken van inlichtingen die nodig zijn voor het uitvoeren van deze verordening;
   b. het naar vermogen deelnemen aan de aangeboden voorziening;
   c. na te laten hetgeen deelname aan de aangeboden voorziening belemmert.
4. Het gebruik van een voorziening ontslaat de persoon niet van de verplichting om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te aanvaarden, tenzij hiervoor ontheffing is verleend.
5. De verplichtingen worden aan de persoon bij besluit meegedeeld.

Hoofdstuk 3 Beperkingen en beëindiging

Artikel 8 Beperkingen
Een voorziening wordt niet aangeboden indien de persoon aanspraak heeft op een andere, niet door het college aangeboden voorziening, die naar het oordeel van het college in voldoende mate bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling, waaronder mede begrepen sociale activering.

Artikel 9 Budget- en subsidieplafonds
Het college kan jaarlijks een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen of doelgroepen. Een door het college vastgesteld subsidie- of budgetplafond kan een weigeringsgrond vormen voor de aanspraak op een specifieke voorziening.

Artikel 10 Weigeren subsidies

1. De subsidie kan worden geweigerd indien de werkgever voor de arbeidskosten van de werknemer een andere subsidie of vergoeding ontvangt.
2. De subsidie kan worden geweigerd indien de subsidie niet of in onvoldoende mate besteed wordt voor het doel waarvoor zij is verleend.
3. De subsidie wordt geweigerd indien naar het oordeel van het college door de subsidieverlening de concurrentieverhoudingen verstoord worden, dan wel de subsidieverlening leidt tot het verdringen van reguliere arbeid.
4. De subsidie wordt geweigerd indien het vastgestelde subsidieplafond is bereikt.

Artikel 11 Concurrentieverhouding

Het college biedt de voorzieningen genoemd in hoofdstuk 4 alleen aan indien door de plaatsing van een persoon de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien er geen sprake is van verdringing van reguliere arbeid.

Artikel 12 Beëindiging

Het college kan een voorziening beëindigen als:

a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de loaw of de artikelen 13 en 37 van de loaz niet nakomt;
b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Hoofdstuk 4 Voorzieningen

Artikel 13 Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of
b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 14 Bemiddeling

Het college kan de persoon uit de doelgroep en de persoon die in het kader van de Wiw of het ID-besluit een dienstverband heeft, ondersteunen door te bemiddelen bij de arbeidsinschakeling.

Artikel 15 Sociale activering

Het college kan sociale activering aanbieden met als doel het voorbereiden op een traject dat gericht is op de arbeidsinschakeling of het voorkomen van een sociaal isolement.

Artikel 16 Werkontwikkelplek

1. Het college kan aan de persoon uit de doelgroep een werkontwikkelplek aanbieden als onderdeel van een traject naar betaald werk.
2. Het doel van de werkontwikkelplek is het opdoen van werknemersvaardigheden.
3. Een werkontwikkelplek bestaat uit het met behoud van uitkering onbeloond verrichten van additionele werkzaamheden.
4. Er mag maximaal twee jaar op een werkontwikkelplek worden gewerkt.
5. Gedurende in het kader van de werkontwikkelplek verrichte werkzaamheden vindt begeleiding plaats.

Artikel 17 Participatieplaats

1. Het college kan op basis van artikel 10a van de wet een participatieplaats en scholing aanbieden aan degene die algemene bijstand ontvangt.
2. Voor zover de persoon niet beschikt over een startkwalificatie, wordt binnen 6 maanden na aanvang van de onbeloonde additionele werkzaamheden door het college bekeken in hoeverre scholing of opleiding kan bijdragen aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
3. Het college verstrekt aan degene die algemene bijstand ontvangt en onbeloonde additionele werkzaamheden verricht conform artikel 10a, zesde lid van de wet een premie van telkens maximaal 15% van het bedrag genoemd in artikel 31 lid 2 sub j, per 6 maanden.
4. De premie is afhankelijk van het gemiddelde aantal uren dat per week is gewerkt, waarbij voor een gemiddeld aantal uren van 24 per week de maximale premie wordt verleend. Indien minder uren per week is gewerkt, wordt de premie lager vastgesteld. De premie wordt geweigerd indien de aan de additionele werkzaamheden verbonden verplichtingen worden geschonden of niet worden nagekomen.
5. Het college kan ter uitvoering van lid 3 en 4 nadere beleidsregels vaststellen.

Artikel 18 Scholing

1. Het college kan aan de persoon uit de doelgroep scholing gericht op de arbeidsinschakeling aanbieden.
2. De scholing wordt niet als een zelfstandige voorziening ingezet, maar alleen in combinatie met, of als onderdeel van, een traject naar werk.

Artikel 19 Subsidies en vergoedingen

1. Het college kan een vergoeding, dan wel een subsidie verstrekken, voor de kosten die de persoon uit de doelgroep redelijkerwijs dient te maken in verband met zijn activiteiten gericht op de arbeidsinschakeling.
2. Ter uitvoering van het eerste lid, kan het college nadere beleidsregels vaststellen, waarin in ieder geval wordt opgenomen de vergoeding voor verhuiskosten, reiskosten en representatiekosten.

Artikel 20 Plaatsingssubsidie

Het college kan een plaatsingssubsidie verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een persoon uit de doelgroep.
De arbeidsovereenkomst dient tenminste 6 maanden te bedragen en van zodanige omvang te zijn dat de persoon geen beroep meer hoeft te doen op een uitkering.
De plaatsingssubsidie wordt slechts eenmaal per arbeidsovereenkomst verstrekt.
De plaatsingssubsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.
De plaatsingssubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.
Het college stelt nadere beleidsregels op ten aanzien van specifieke groepen waarvoor de subsidie wordt gebruikt; en de voorwaarden, hoogte en verplichtingen die aan de plaatsingssubsidie worden verbonden.

Artikel 21 Werkstage

1. Het college kan aan een persoon uit de doelgroep een werkstage aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Een werkstage duurt maximaal 3 maanden bij één en dezelfde werkgever. Het is mogelijk deze met 3 maanden te verlengen.
4. Het college plaatst een persoon alleen indien:
5. er voor het college geen kosten verschuldigd zijn aan de werkgever in verband met de werkstage;
6. er sprake is van goede begeleiding op de werkvloer;
7. door deze plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed; en
8. er door deze plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
9. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de persoon en de werkgever worden tenminste vastgelegd het doel van de werkstage, de duur van de werkstage, het aantal te werken uren per week, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 22 Proefplaatsing

1. Het college kan aan de persoon uit de doelgroep een proefplaatsing aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling naar een reguliere baan.
2. Het doel van de proefplaatsing is het opdoen van werkervaring, dan wel het leren functioneren bij een werkgever die de intentie heeft om iemand na de proefplaatsing in dienst te nemen. De proefplaatsing geeft de werkgever de mogelijkheid om te beoordelen of de persoon behorend tot de doelgroep na de proefplaatsing voldoende geschikt is voor de vacature en of de persoon past binnen het bedrijf.
3. Een proefplaatsing duurt maximaal 3 maanden.
4. Het college plaatst een persoon alleen indien de werkgever de toezegging doet de persoon zoals beschreven onder lid 1, na een geslaagde proefplaatsing voor minimaal 6 maanden een reguliere baan aan te bieden voor minimaal hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing.
5. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de persoon en de werkgever worden tenminste vastgelegd het doel van de proefplaatsing, de duur van de proefplaatsing, het aantal te werken uren per week, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt. Ook wordt in deze overeenkomst vastgelegd dat de proefplaatsing bij gebleken geschiktheid wordt gevolgd door een reguliere baan zoals beschreven in lid 4.

Artikel 23 Participatievoorziening beschut werk

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.

Artikel 24 Persoonlijke ondersteuning

1. Aan een persoon uit de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van structurele begeleiding, als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten. Het doel is uiteindelijk dat iemand wordt begeleid naar een situatie waarin de persoon uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
2. Het college kan nadere regels stellen over de toepassing van lid 1.

Artikel 25 No-riskpolis

1. Een werkgever kan in aanmerking komen voor een no-riskpolis als de persoon voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 10d van de wet.
2. In de hoogte en duur van de vergoeding waar een werkgever voor in aanmerking komt wordt voorzien overeenkomstig de landelijke afspraken die hierover zijn gemaakt tussen de Vereniging Nederlandse Gemeenten en het UWV.
3. In aanvulling op lid 1 en 2 kan het college nadere regels vaststellen over voorzieningen voor dekking van het ziekterisico van de werkgever voor een persoon die behoort tot de doelgroep, maar die ten behoeve van deze persoon geen loonkostensubsidie ontvangt als bedoeld in artikel 10d van de wet.

Artikel 26 Detacheringsbaan

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon uit de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.

2. De persoon wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de persoon en inlenende organisatie.
3. Een persoon wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 27 Werkplekaanpassing

1. Het college kan een werkgever die met een persoon uit de doelgroep een dienstbetrekking aangaat van ten minste zes maanden, een vergoeding verstrekken voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht.
2. Een vergoeding als bedoeld in het eerste lid wordt niet verstrekt indien op grond van een andere regeling een vergoeding voor de kosten kan worden verstrekt.
3. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van de voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 28 Leerwerkplek TDC

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep een leerwerkplek aanbieden. Het doel van de leerwerkplek is het behouden en opdoen van werkervaring en het ontwikkelen van (werknemers)vaardigheden, met het oog op het verkrijgen van een reguliere baan.
2. De omvang van een leerwerkplek bedraagt maximaal 32 uur per week.
3. Het college kan opeenvolgende leerwerkplekken aanbieden. De duur per leerwerkplek bedraagt 4 maanden. Een specifieke leerwerkplek kan met maximaal vier maanden worden verlengd.
4. Gedurende het leerwerktraject vindt scholing/training en begeleiding plaats en maakt de persoon uit de doelgroep gebruik van de faciliteiten en diensten binnen het Trainings- en Diagnosecentrum.

Hoofdstuk 5 Afstemming en terugvordering

Artikel 29 Terugvordering

1. Het college kan de persoon die weigert deel te nemen, of in onvoldoende mate deelneemt aan een aangeboden voorziening, een maatregel opleggen conform hetgeen hierover is bepaald in de Afstemmingsverordening gemeente Emmen 2015.
2. Het college kan de kosten die gemaakt zijn voor een voorziening, dan wel de subsidie die daarvoor is verleend, terugvorderen van de persoon die weigert deel te nemen, of in onvoldoende mate deelneemt aan een aangebonden voorziening.
3. Indien de persoon onjuiste of onvolledige informatie heeft verstrekt, waardoor de vergoeding dan wel de subsidie ten onrechte of tot een te hoog bedrag is verstrekt, vordert het college de ten onrechte of teveel betaalde vergoeding of subsidie van de persoon terug.

Hoofdstuk 6 Overige bepalingen

Artikel 30 Nadere beleidsregels

Onverminderd hetgeen elders in deze verordening is bepaald, kan het college ten behoeve van de uitvoering van deze verordening nadere beleidsregels vaststellen.

Artikel 31 Hardheidsclausule

1. Het college kan ten gunste van de persoon uit de doelgroep afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.
2. In de gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 32 Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening gemeente Emmen 2012 wordt ingetrokken.
2. Een persoon uit de doelgroep die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening gemeente Emmen 2012, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening gemeente Emmen 2012:
   a. voor de duur van 12 maanden gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of

b. voor de duur dat deze is toegekend, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het tweede lid, onder a.

3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onder a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
4. De Re-integratieverordening gemeente Emmen 2012 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.

Artikel 33 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening gemeente Emmen 2015.

Vastgesteld in de openbare vergadering van 25 juni 2015.

de griffier, de voorzitter,

H.D. Werkman C.Bijl

Algemene toelichting

De Participatiewet draagt de gemeenteraad op om een verordening vast te stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak voor personen uit de doelgroep wordt neergelegd. Aangezien re-integratie maatwerk vereist, leent de re-integratieverordening zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

De persoon uit de doelgroep kan aanspraak maken op ondersteuning. Dat wil echter niet zeggen dat hij of zij de ondersteuning ontvangt die hij of zij het meest wenselijk acht. Er wordt een individuele beoordeling gemaakt welke ondersteuning het meeste bijdraagt aan de arbeidsinschakeling. De persoon is verplicht hier aan deel te nemen. Als deze verplichting in onvoldoende mate wordt nagekomen, kan een maatregel worden opgelegd op grond van de Afstemmingsverordening. Duidelijk is dat het accent ligt op de arbeidsinschakeling en re-integratie van uitkeringsgerechtigden, met andere woorden "werk voor inkomen". De persoon is hier zelf verantwoordelijk voor en is te zien als een werkzoekende. Lukt dit om bepaalde redenen niet zelf, dan kan hij of zij ondersteuning vragen.

De basis voor de re-integratieverordening is neergelegd in de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, artikel 8a tweede lid en artikel 10b vierde lid van de Participatiewet; de artikelen 34, 35 en 36 van de Ioaw en in de artikelen 34, 35 en 36 van de Ioaz

Staatssteun

De Europese regelgeving over staatssteun kan een beperking van de mogelijkheden voor het gemeentelijk re-integratiebeleid opleveren. In dit verband is van belang of bij het toekennen van subsidie sprake is van staatssteun. Is dat het geval, dan is de gemeente gehouden om die activiteiten te melden bij de Europese commissie en gelden er allerlei voorwaarden en (informatie)verplichtingen.

In de eerste plaats geldt dat subsidies aan organisaties die geen economische activiteiten verrichten, geen staatssteun in de zin van de Europese regelgeving betreffen. In de tweede plaats zijn subsidies met een generiek karakter niet aan te merken als staatssteun. Generiek wil zeggen dat niet op voorhand bepaalde bedrijven of groepen van bedrijven of sectoren in de verordening worden uitgesloten subsidiering. De redactie van de artikelen over subsidies is zodanig dat deze als generiek zijn aan te merken. Gekozen is om de verwijzing naar Europese regelgeving op te nemen in de aanhef van de verordening. Hiermee wordt aangegeven dat de bepalingen uit de verordening in overeenstemming zijn met deze regelgeving.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1 Begripsbepalingen

Hierbij is zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen van de Participatiewet.

*Doelgroep*De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft personen:

- die algemene bijstand ontvangen;
- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar
- arbeidsvermogen (WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve

van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet;
- met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- zonder uitkering;

en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening. Ten aanzien van het tweede streepje geldt dat de Participatiewet regelt dat gemeenten verantwoordelijk blijven voor de re- integratie van personen die met loonkostensubsidie zijn gaan werken vervolgens uitvallen, terwijl het UWV verantwoordelijk is voor de uitkering op grond van de Ziektewet of WIA. Deze personen hebben een verhoogde kans op uitval door ziekte en om in de Ziektewet of WIA in te stromen. Het is daarom van belang dat gemeenten mensen met een verminderde productiviteit blijven volgen en verantwoordelijk blijven voor hun re-integratie als zij wegens ziekte uitvallen.
Ten aanzien van het derde streepje geldt dat ook personen die vanwege een voorziening gericht op arbeidsinschakeling niet tot een van de andere hierboven genoemde groepen behoren, aanspraak hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling.

Artikel 2 Opdracht college
In het eerste lid is de opdracht aan het college vormgegeven analoog aan artikel 7 van de Participatiewet. Hoewel de persoon uit de doelgroep aanspraak kan maken op ondersteuning, is er geen afdwingbaar recht op ondersteuning op de manier zoals de persoon dat het liefst zou zien.
Artikel 7, tweede lid van de wet, biedt de mogelijkheid om ook aan personen die een uitkering ontvangen van het UWV ondersteuning of voorzieningen aan te bieden. Het tweede lid maakt
duidelijk dat alleen indien deze afspraken zijn gemaakt, het college de ondersteuning aanbiedt. De afspraken kunnen zowel per groep als per individu worden gemaakt.
In het derde lid is aangegeven dat het college zorg draagt voor een evenwichtige inzet van voorzieningen over de doelgroep. Dit wordt ondersteund door een indicatieve doelgroepindeling. De doelgroepindeling is richtinggevend, maar uiteindelijk blijft re-integratiedienstverlening en de inzet van voorzieningen maatwerk op individueel niveau. De volgende vier hoofddoelgroepen worden onderscheiden.

Groep 1	Direct bemiddelbaar	Deze groep wordt beschouwd als zelfredzaam en wordt via de kortste weg aan het werk geholpen. De re-integratiedienst-verlening aan de groep is minimaal, wij gaan er van uit dat deze groep snel op eigen kracht aan regulier werk kan komen.
Groep 2	Bemiddelbaar met tijdelijke ondersteuning	Deze groep heeft een steuntje in de rug nodig om uit te kunnen stromen naar regulier werk. Verschillende tijdelijke, kortdurende re-integratievoorzieningen kunnen worden ingezet om de uitstroom naar regulier werk te ondersteunen.
Groep 3	Bemiddelbaar met langdurige ondersteuning	Voor deze groep is het belangrijk om de belemmeringen die iemand heeft om aan het werk te komen zo snel mogelijk weg te nemen. Een brede inzet van (langdurige) re-integratievoorzieningen en intensieve trajecten kunnen hiertoe aan de orde zijn. Hieronder kan ook loonkostensubsidie vallen. Het uitgangspunt bij de inzet van loonkostensubsidie is dat de inzet op klantniveau minimaal kostendekkend moet zijn. Wanneer het niet kostendekkend is, richten wij ons op participatie zonder loonvormende arbeid. Daarbij wordt aansluiting gezocht bij de sociale netwerken in wijken en dorpen.
Groep 4	Niet bemiddelbaar	Deze groep heeft in beginsel geen mogelijkheid tot instroom in reguliere arbeid. Voor maatschappelijke participatie is deze groep aangewezen op een zogenoemd zorgtraject of sociale activering. Deze ondersteuning vergt een integrale aanpak over de volledige breedte van het sociale domein.

In het vierde lid is neergelegd dat voorzieningen op een doelmatige wijze worden ingezet. De voorziening is toegesneden op de persoon en is het meest doelmatig voor zijn arbeidsinschakeling. Dit betekent tevens dat niet iedere door de persoon gewenste voorziening wordt aangeboden.
Het vijfde lid maakt duidelijk dat het in beginsel tot de eigen verantwoordelijkheid behoort om algemeen geaccepteerde arbeid vinden. Eerst nadat is vastgesteld dat dit in redelijkheid niet van de persoon kan worden gevergd, worden re-integratie instrumenten ingezet.
Het zesde lid geeft het college de specifieke opdracht een zodanig aanbod van voorzieningen te realiseren, dat zoveel mogelijk personen ondersteund kunnen worden. Dit is in het bijzonder van belang omdat de gemeente de aanspraak op een voorziening niet kan weigeren als slechts het budget ontoereikend is: er dient altijd een alternatief voorhanden te zijn.
In het zevende lid is bepaald dat in ieder vast moet staan dat adequate opvang is geregeld voor kinderen in de leeftijd tot 12 jaar wil een voorziening aan een (alleenstaande) ouder met de zorgtaken voor deze kinderen. Tevens kan rekening worden gehouden met mantelzorgtaken.

Artikel 3 Meerjarenbeleidskader
Op 19 februari 2015 heeft de raad het Meerjarenbeleidskader Participatiewet Werk en Wederkerigheid vastgesteld. Dit beleidskader is thans het vigerend beleidskader.

Artikel 4 Subsidieverlening

Door de verwijzing in dit artikel naar de betreffende bepalingen uit de Awb en de Algemene subsidieverordening, hoeft in deze verordening niet uitvoerig ingegaan te worden op de wijze van subsidieverlening en de algemene voorwaarden die er aan gesteld worden.

Artikel 5 Aanspraak op ondersteuning

De persoon uit de doelgroep kan aanspraak maken op voorzieningen. Het college bepaalt echter of, en zo ja welke voorziening wordt aangeboden. Dit wordt aan de persoon bij besluit meegedeeld. Gelet op artikel 2, vierde lid, is voor dit besluit een gemotiveerde afweging gemaakt of de voorziening al dan niet wordt aangeboden. Het college betrekt bij zijn oordeel onder meer de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling van de persoon, de beschikbaarheid van de voorziening en de financiële middelen hiervoor en de mogelijke alternatieven.

Artikel 6 Onderzoek

Om vast te kunnen stellen of de persoon algemeen geaccepteerde arbeid kan aanvaarden dan wel gebruik kan maken van bepaalde voorzieningen, is het veelal noodzakelijk hier onderzoek naar te verrichten. Het onderzoek kan zelf worden verricht, maar ook kan advies aan derden worden gevraagd.
Onder het onderzoek wordt mede verstaan het deelnemen aan een diagnosetraject bij het TDC. De persoon maakt hier in ieder geval een portfolio aan. Een portfolio bestaat uit het resultaat van opgestelde competentieprofielen, een actueel CV en behaalde certificaten. Alle inspanningen zijn er op gericht de persoon zo snel mogelijk te laten uitstromen naar een reguliere baan.
Iedereen is in principe verplicht om deel te menen aan het trainingsdiagnosetraject. Er kunnen redenen zijn waarom niet deelgenomen kan worden aan het traject. Voor de persoon wordt dan mogelijk een ander traject opgezet.
Als al eerder is deelgenomen aan het traject, kan besloten worden dat maar een deel van het traject gevolgd hoeft te worden.

Artikel 7 Verplichtingen

Indien is vastgesteld welke voorziening het meeste bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling c.q. re-integratie, is de persoon verplicht deze te accepteren. In die zin wordt deelname aan een voorziening gelijkgesteld met het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid.
De voorzieningen in deze verordening zijn gericht op het verkrijgen van reguliere arbeid. De periode waarover de persoon gebruik kan maken van voorzieningen op grond van deze verordening, is beperkt. Van de persoon wordt verwacht dat hij alles in het werk stelt om niet langer dan noodzakelijk gebruikt te maken van een aangeboden voorziening. Dit geldt zowel voor personen van een bijstandsuitkering, als andere personen. Voor de uitkeringsgerechtigde is het van belang de uitkeringssituatie zo kort mogelijk te laten duren. Voor de niet-uitkeringsgerechtigde is het van belang dat een aangeboden voorziening niet langer dan noodzakelijk bezet wordt gehouden. Het aantal voorzieningen en de middelen die hiervoor beschikbaar zijn, zijn beperkt. Voorkomen moet worden dat er geen doorstroom in de voorzieningen zit. Vandaar dat deelname aan de voorzieningen, de verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden niet teniet doet.
Indien de in dit artikel opgenomen verplichtingen niet worden nagekomen, kan een maatregel worden opgelegd op grond van de Afstemmingsverordening.

Artikel 8 Beperkingen

Indien de persoon reeds gebruik maakt van of aanspraak heeft op een voorziening gericht op de arbeidsinschakeling, wordt nagegaan of deze voorziening in voldoende mate bijdraagt aan de arbeidsinschakeling. Indien dit het geval is, wordt door het college geen voorziening aangeboden.

Artikel 9 Budget- en subsidieplafonds

De gemeente kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het uitgeput zijn van begrotingsposten kan echter nooit een reden zijn om aanvragen voor voorzieningen te weigeren. Om dat wel mogelijk te maken dient in de verordening te worden opgenomen dat het mogelijk is om subsidie- en budgetplafonds in te stellen.
De Participatiewet stelt dat het ontbreken van financiële middelen alleen geen reden kan zijn voor de afwijzing van een aanvraag. De gemeente dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn. Dit houdt dus is dat er geen algemeen plafond ingesteld kan worden. Wat wel kan is dat per voorziening een plafond wordt ingebouwd; dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander instrument wordt uitgeweken.
Het college heeft de bevoegdheid om plafonds in te stellen. De vastgestelde plafonds moeten binnen het in het re-integratieplan vastgestelde kader blijven.
Een budgetplafond geldt voor de overige uitgaven die het college doet in het kader van voorzieningen. Een subsidieplafond geldt voor voorzieningen die subsidies inhouden. Een subsidieplafond dient wel bekendgemaakt te worden vóór de periode waarvoor deze geldt (art. 4:27 lid 1 Awb).

Artikel 10 Weigeren subsidies

In dit artikel zijn een aantal specifieke weigeringsgronden opgenomen die gelden naast de weigeringsgronden die genoemd zijn in de Awb. Op grond van de Awb kan de subsidie worden geweigerd indien gegronde reden bestaat dat:

- de activiteiten niet of niet geheel zullen plaatsvinden;
- de aanvrager niet zal voldoen aan de subsidie verbonden verplichtingen;
- de aanvrager niet op een behoorlijke wijze rekening en verantwoording zal afleggen over de verrichte activiteiten en de daaraan verbonden uitgaven en inkomsten, voor zover deze voor de vaststelling van de subsidie van belang zijn.

Verder kan de subsidie worden geweigerd indien de aanvrager:

- in het kader van de aanvraag onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt en deze verstrekking tot een onjuiste beschikking van op de aanvraag heeft geleid;
- failliet is verklaard of aan hem surseance van betaling is verleend, dan wel een verzoek daartoe bij de rechtbank is ingediend.

Wil de subsidieverlening niet tot concurrentievervalsing leiden, moet een cumulatie van subsidies worden voorkomen. Om dit te bereiken is in het derde bepaald dat alleen subsidie wordt verleend indien de werkgever geen andere subsidie ontvangt voor de arbeidskosten van de werknemer (lid 1). Subsidieverlening mag de concurrentieverhouding niet verstoren. Ook mag het niet leiden tot verdringen van reguliere arbeid. Er wordt dan ook geen subsidie verleend indien in een periode van 6 maanden voor de aanvang de arbeidsovereenkomst een of meer arbeidsovereenkomsten of aanstellingen tot het verrichten van vergelijkbare arbeid zijn beëindigd op grond van bedrijfseconomische redenen.

Artikel 11 Concurrentieverhouding

Voorkomen moet worden dat door de voorzieningen genoemd in hoofdstuk 4 de concurrentieverhoudingen verstoord worden dan wel dat er sprake is van verdringing van reguliere arbeid. De beoordeling hiervan ligt bij de gemeente. Zij kan hiertoe advies vragen aan de ondernemingsraad van de werkgever waar de persoon kan worden geplaatst.

Artikel 12 Beëindiging

Dit artikel geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.
Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 12 van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt en daarbij geen gebruik maakt van een in deze verordening genoemde voorziening. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.
Het beëindigen van een voorziening, laat de mogelijkheid om een maatregel op te leggen onverlet.

Artikel 13 Ondersteuning bij leer-werktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.
Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leerwerktraject kan aanbieden aan personen:

- - van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- - van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatiekunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.
In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.
Tenslotte geldt dat dit leer-werktraject onverlet laat dat het college ook volwassenen kan ondersteunen met scholing en training, alsook persoonlijke ondersteuning. Dergelijke scholing en training, alsook persoonlijke ondersteuning, kan worden aangeboden aan personen uit de doelgroep op basis van artikel 18 en artikel 24 van deze verordening.

Artikel 14 Bemiddeling
Het college kan ondersteuning bieden in de vorm van bemiddeling bij arbeidsinschakeling. Bemiddeling is gericht op het realiseren van een goede match en een duurzame plaatsing. Dit kan zowel door het college zelf gebeuren als door in te schakelen derden. Bemiddeling kan onder andere door middel van jobhunting geschieden, waarbij actiegericht op zoek gegaan wordt naar geschikte vacatures.

Artikel 15 Sociale activering
De gemeente wil voorkomen dat (groepen) mensen buitengesloten raken van het maatschappelijk verkeer. Sociale activering is een van de instrumenten die de gemeente in dit kader inzet. Doel van de sociale activering is het bevorderen van zelfstandige maatschappelijke participatie (zelfredzaamheid) voor personen die naar verwachting niet, of pas op langere termijn kunnen worden toegeleid naar de arbeidsmarkt.
Onder de noemer van sociale activering is een groot scala aan activiteiten mogelijk. Het kan gaan om vrijwilligerswerk, opvoedingsondersteuning, bijeenkomsten voor allochtone vrouwen, activiteiten op basisscholen, etc.

Artikel 16 Werkontwikkelplek
Voor personen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt kunnen werkontwikkelplekken worden ingezet. Deze werkontwikkelplekken worden ingezet in de vorm van werken met behoud van uitkering voor een tijdelijke duur van maximaal 2 jaar als onderdeel van een traject naar betaald werk. Om de kans tot uitstroom voor deze groep te vergroten, is het namelijk van belang dat ze werkritme en werknemersvaardigheden opdoet. Dit kan het beste in de praktijk worden gerealiseerd. De werkontwikkelplek mag niet leiden tot verdringen van reguliere arbeid.
Met deze banen wordt tevens invulling gegeven aan het doel de maatschappelijke participatie te bevorderen en verbinding te leggen met WMO-doelstellingen, zoals het vergroten van de sociale samenhang en leefbaarheid in de wijken.

Artikel 17 Participatieplaats
Voor zover de persoon niet beschikt over een startkwalificatie wordt binnen 6 maanden na aanvang van de onbeloonde additionele werkzaamheden bekeken in hoeverre scholing of opleiding kan bijdragen aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces. Bij deze beoordeling wordt het volgende betrokken:
- het oordeel van degene in wiens opdracht de persoon de additionele werkzaamheden uitvoert;
- de scholingswens van de persoon.

In dit artikel is verder de maximale hoogte van de premie opgenomen. Er is voor gekozen de premie maximaal 15 % vast te stellen van de premie bedoeld in artikel 31 lid 2 sub j per periode van zes maanden bedraagt. Uit onderzoek is gebleken dat dit een bedrag is dat niet veel gevolgen heeft met betrekking tot de armoedeval. Dit is geen substantiële verhoging van het maandelijks besteedbare inkomen waardoor bij aanvaarding van een baan een armoedeval zal optreden.
De hoogte van de premie is afhankelijk gesteld van het daadwerkelijk aantal gewerkte uren. Als gemiddeld 24 per week is gewerkt, wordt de maximale premie verstrekt. Als het aantal uren minders is, wordt de premie lager vastgesteld. Bij het vaststellen van de premie wordt ook rekening gehouden met het verzuim. Het college kan ter uitvoering van deze bepaling nadere beleidsregels vaststellen.

Artikel 18 Scholing
Het aanbieden van scholing als een voorziening staat niet op zich. Scholing en training wordt alleen ingezet in combinatie met een traject naar werk. Voorop staat dat de aansluiting met de wereld van werk niet verloren gaat. In individuele gevallen kan hiervan worden afgeweken, bijvoorbeeld bij alleenstaande ouders met kinderen, zij kunnen wellicht de zorgtaken combineren met een opleiding.

Artikel 19 Subsidies en vergoedingen
Naast de in deze verordening genoemde voorzieningen, kan het noodzakelijk zijn om kosten voor de persoon te vergoeden, dan wel subsidie te verlenen, om de laatste belemmeringen richting arbeidsinschakeling weg te nemen. Het kan bijvoorbeeld niet zo zijn dat het ontbreken van financiële middelen om reiskosten te betalen, het voeren van een sollicitatiegesprek in de weg staat. In het tweede lid zijn een aantal kostensoorten genoemd waarvoor een vergoeding verleend kan worden. Deze lijst is niet uitputtend. De vergoeding c.q. subsidie dient ten dienste van de arbeidsinschakeling te staan.

Artikel 20 Plaatsingssubsidie
Voor het creëren van werkgelegenheid voor personen uit de doelgroep, willen de gemeente en de arbeidsmarktregio Drenthe een groter beroep kunnen doen op werkgevers.
Gebruik plaatsingssubsidie
Het tweede lid geeft aan dat per arbeidsovereenkomst slechts eenmaal een plaatsingssubsidie wordt verstrekt. Dit houdt in dat verlenging van de arbeidsovereenkomst niet tot gevolg heeft dat er nogmaals een premie verstrekt wordt. Er is dan immers geen sprake meer van het in dienst nemen van een persoon uit de doelgroep.
Geen stapeling van subsidies
De plaatsingssubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.
Beleidsregel college
In het zesde lid wordt aangegeven dat het college nadere regels stelt ten aanzien van de hoogte, verplichtingen en voorwaarden die aan de plaatsingssubsidie worden verbonden.

Artikel 21 Werkstage
Doelgroep aanbieden werkstage
Het college vindt het belangrijk om het arbeidsritme van de doelgroep vast te houden of op te bouwen, teneinde de kans op regulier werk te vergroten. Daarom kan het college een persoon uit de doelgroep een werkstage aanbieden.
Doel van de werkstage
Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde ‘snuffelstage’, waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In een werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega’s. Bij voorkeur wordt een werkstage ingezet bij een werkgever die uitzicht biedt op een dienstverband. Dit is echter geen verplichting.
Duur van de werkstage
De maximale duur van de werkstage is 3 maanden bij één en dezelfde werkgever. De stage kan met 3 maanden verlengd worden.
Voorwaarden
Het vierde lid bepaalt de voorwaarden die zijn verbonden aan deze werkstage. Zo mogen er voor de gemeente geen kosten richting de werkgever verbonden zijn aan de werkstage en moet er goede begeleiding aanwezig zijn op de werkplek.
Geen verdringing
In het vierde (en zesde) lid is tevens bepaald dat de werkstage uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:
- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer; of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

Opstellen schriftelijke overeenkomst
In het vijfde lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding.

Artikel 22 Proefplaatsing

Doelgroep proefplaatsing
In het eerste lid wordt beschreven dat de ondersteuning door middel van een proefplaatsing geldt voor personen uit de doelgroep.
Doel van de proefplaatsing
Het tweede lid beschrijft het doel van de proefplaatsing en geeft aan dat de werkgever tijdens de proefplaatsing niet alleen bekijkt of de uitkeringsgerechtigde voldoende geschikt is voor de baan, maar ook of deze persoon past binnen het bedrijf.
Duur van de proefplaatsing
In het derde lid wordt de maximale duur van de plaatsing beschreven.
Voorwaarde van de proefplaatsing
Het vierde lid beschrijft de voorwaarde dat een proefplaatsing alleen kan worden ingezet als de werkgever de uitkeringsgerechtigde na een geslaagde proefplaatsing een betaalde baan van minimaal 6 maanden aanbiedt. Een proefplaatsing is geslaagd als de persoon in kwestie voldoende geschikt is voor de vacature en er van de kant van de werkgever geen bezwaar is om deze persoon aan te nemen.
Opstellen schriftelijke overeenkomst
In het vijfde lid staat dat schriftelijke afspraken worden gemaakt over het doel, de duur van de proefplaatsing, het aantal uren dat per week gewerkt wordt en over de begeleiding die men krijgt. In de schriftelijke overeenkomst wordt bevestigd dat de proefplaatsing bij goed functioneren wordt gevolgd door een reguliere baan zoals beschreven in lid 4.

Artikel 23 Participatievoorziening beschut werk

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat niet van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).
Stap 1: voorselectie
Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert de gemeente een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren *(Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113, blz. 3)*. Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.
Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag van een persoon nodig. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort.
Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).
Stap 3: besluit gemeente
Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen *(Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113)*.
Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'
Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken *(Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 66)*.
Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk

te maken (derde lid). Tevens is in deze verordening vastgelegd op welke wijze de gemeente de omvang van het aanbod van beschut werk, het aantal beschikbare plekken, vaststelt. Gemeenten kunnen het werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden *(Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 115-116).*
Omvang beschut werk
Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers. Daarom moet het college overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen (vierde lid).

Artikel 24 Persoonlijke ondersteuning
In artikel 13 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de persoon met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de persoon zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een persoon wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn *(Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115).*
Lid 2 bepaalt dat het college nadere regels kan stellen over de toepassing van het instrument persoonlijke ondersteuning. Dit artikellid biedt flexibiliteit voor het zo passend mogelijk maken van het instrument persoonlijke ondersteuning waardoor het aantal plaatsingen bij werkgevers optimaal kan worden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld over het aantal uren ondersteuning per week, de periode van ondersteuning en de mogelijkheid voor werkgevers om zelf de persoonlijke ondersteuning te organiseren.

Artikel 25 No-riskpolis
De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen.
De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een persoon met arbeidsbeperkingen ziek wordt.
In lid 1 wordt bepaald dat het college een no-riskpolis kan verstrekken aan werkgevers die mensen behorend tot de doelgroep van artikel 10d van de Participatiewet. Het gaat hierbij om mensen met een arbeidsbeperking waarvoor zogenaamde bijzondere afspraakbanen oftewel garantiebanen zullen worden gerealiseerd.
In lid 2 wordt verwezen naar de landelijke afspraken die zijn gemaakt tussen VNG en UWV over de hoogte en duur van no-riskpolissen. Het gaat hierbij om afspraken voor het jaar 2015.
In een brief d.d. 20 januari 2015 van de VNG aan alle gemeenten wordt het volgende opgemerkt over deze afspraken:
“VNG en UWV hebben een afspraak gemaakt over de no-riskpolis 2015 voor de gemeentelijke doelgroep van de banenafspraak in het kader van de Participatiewet.
Voor werkgevers betekent deze afspraak dat zij voor gemeentelijke kandidaten op een garantiebaan gebruik kunnen maken van de no-riskpolis die gelijk is aan de bestaande polis voor Wajongers.
Met de no-riskpolis zijn werkgevers die iemand uit de doelgroep aannemen gevrijwaard van de verplichting om loon door te betalen bij ziekte. De ervaring leert dat werkgevers hechten aan een no-riskpolis bij het in dienst nemen van werknemers uit deze doelgroep. Het succes van de no-riskpolis schuilt er ook in dat deze snel na de ziekmelding wordt verwerkt en uitgekeerd aan de werkgever.
Voor gemeenten betekent deze afspraak dat er een no-riskpolis beschikbaar is en de accountmanagers in gesprekken met werkgevers een duidelijk beeld kunnen schetsen van het pakket aan instrumenten. UWV voert de no-riskpolis namens de gemeenten uit.
In 2016 ontvangen gemeenten een rekening van UWV voor de daadwerkelijk uitgekeerde ziektewetgelden, aangevuld met een bedrag van € 141 per ziektemelding voor de uitvoering van de regeling.
Gemeenten moeten zelf in de verordening opnemen dat werkgevers gebruik kunnen maken van dit instrument.”
In het derde lid is opgenomen dat het college een voorziening voor dekking van het ziekterisico kan aanbieden aan de werkgever voor een persoon uit de doelgroep maar die ten behoeve van deze persoon geen loonkostensubsidie ontvangt als bedoeld in artikel 10d van de wet. Hierover kan het college nadere regels stellen.

Artikel 26 Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.
Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen persoon en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.
Voor derde lid wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 22, inzake werkstages.

Artikel 27 Werkplekaanpassing

Personen met een arbeidsbeperking kunnen in sommige situaties problemen ondervinden als gevolg van de inrichting van de werkplek. De werkplek moet dan aangepast worden om belemmeringen als gevolg van de arbeidsbeperking weg te nemen. Voor zover dit de normale kosten van inrichting van de werkplek te boven gaat, kan niet altijd van een werkgever verlangd worden dat hij deze kosten draagt. Om deze reden wordt de mogelijkheid geboden om de werkgever een vergoeding te verstrekken voor de noodzakelijke aanpassing van de werkplek.

Artikel 28 Leerwerkplek TDC

Dit artikel biedt de mogelijkheid om een leerwerkplek aan te bieden. Door het aanbieden van een sluitende aanpak waarin de persoon uit de doelgroep zowel werkervaring opdoet, scholing en/of training volgt en begeleiding ontvangt wordt men ondersteund in het verkrijgen van een reguliere baan. Bij de invulling van de leerwerkplek houdt het college zoveel mogelijk rekening met het profiel, de mogelijkheden en omstandigheden van de persoon. Leerwerkplekken worden aangeboden op basis van werken met behoud van uitkering.
In het tweede lid is de maximale omvang in uren per week bepaald van de leerwerkplek. Indien de omstandigheden van de persoon dit vereisen kan het college het aantal uren binnen de leerwerkplek lager vaststellen.
Het derde lid geeft aan dat het college opeenvolgende leerwerkplekken aan kan bieden. Aangezien de leerwerkplekken de ontwikkeling en werkneembaarheid van de persoon ondersteunen, is de duur van een specifieke leerwerkplek in principe beperkt tot 4 maanden. Indien voor een persoon uit de doelgroep verlenging op een specifieke leerwerkplek het meest bijdraagt aan een snelle inschakeling in de arbeid, kan dit in voorkomende gevallen met maximaal vier maanden worden gedaan.
In het vierde lid is aangegeven dat scholing/training, begeleiding en het gebruik maken van de faciliteiten en diensten binnen het TDC integraal onderdeel uitmaken van het leerwerktraject. Deze ondersteuning wordt zo gericht mogelijk ingezet om uitstroom naar een reguliere baan zo spoedig mogelijk te realiseren.

Hoofdstuk 5 Afstemming en terugvordering

Artikel 29 Terugvordering

In dit artikel wordt het verband met de Afstemmingsverordening gelegd. Voor degene die geen uitkering ontvangt, is deze verordening niet van toepassing. In het tweede en derde lid is daarom bepaald dat verleende subsidie of gemaakte kosten in geval van het in onvoldoende mate deelnemen aan een voorziening of het verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie, kunnen worden teruggevorderd.

Hoofdstuk 6 Overige bepalingen

Artikel 30 Nadere beleidsregels

Gelet op het deels kaderstellende karakter van deze verordening, is de algemene bepaling opgenomen dat het college nadere beleidsregels kan vaststellen. Deze dienen te worden getoetst aan de verordening.

Artikel 31 Hardheidsclausule

Dit artikel heeft betrekking op de hardheidsclausule en maakt het mogelijk in het voordeel van de persoon af te wijken van hetgeen in de verordening is vastgelegd. Het college beslist in gevallen waarin deze verordening onverhoopt niet voorziet.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 32 Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In dit artikel is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer

voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 12 van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in dit artikel geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorzieningen wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening gemeente Emmen (2013). Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening gemeente Emmen worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet. Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Re-integratieverordening gemeente Emmen of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.

Ten aanzien van die voorziening blijft de Re-integratieverordening gemeente Emmen van toepassing.

Artikel 33 Inwerkingtreding en citeertitel

Dit artikel spreekt voor zich